

**JENIS DAN KRITERIA FASILITAS KESEJAHTERAAN UNTUK PEKERJA/BURUH
DALAM PASAL 100 UNDANG-UNDANG REPUBLIK INDONESIA NOMOR
13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN**

ARTIKEL ILMIAH

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh

Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum

Oleh:

LAURENTIUS BENEDIKTUS RACHMATSALEH SUTRISNO

NIM. 115010107111150



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

MALANG

2015

**JENIS DAN KRITERIA FASILITAS KESEJAHTERAAN UNTUK PEKERJA/BURUH
DALAM PASAL 100 UNDANG-UNDANG**

**REPUBLIK INDONESIA NOMOR 13 TAHUN 2003
TENTANG KETENAGAKERJAAN**

**Laurentius Benediktus Rachmatsaleh Sutrisno, Abdul Rachmad Budiono¹, dan Ratih
Dheviana Puru H.T.²**

Fakultas Hukum Universitas Brawijaya

e-mail : rentisme@rocketmail.com

Abstrak

Penulisan karya ilmiah ini merupakan penelitian hukum (normatif), menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Sedangkan, teknik dan analisis dengan metode penafsiran gramatikal terhadap peraturan perundang-undangan. Bahasan pada penulisan ini merupakan keaburan hukum mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan dalam pasal 100 ayat (3) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menghendaki pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. peraturan pelaksana mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan tersebut dari tahun 2003 hingga tahun 2015 belum juga terbentuk. Penyediaan fasilitas kesejahteraan pekerja/buruh disesuaikan dengan melihat 2 (dua) unsur yaitu, kemampuan perusahaan dan kebutuhan pekerja/buruh. Jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan dalam suatu perusahaan hanya dapat disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi menjadi 3 (tiga) kriteria yaitu perusahaan besar, sedang, dan kecil. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, hal tersebut tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti. Karena kebutuhan pekerja merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.

Kata Kunci: Jenis dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan, Kesejahteraan Pekerja/Buruh.

¹ Dosen Pembimbing Utama, Dr. Abdul Rachmad Budiono, S.H, M.H., Dosen Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

² Dosen Pembimbing Pendamping, Ratih Dheviana Puru H.T. S.H., LL.M., Dosen Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, Malang.

Abstracts

This research is study legal (normative), using the approach of legislation and conceptual approaches. Meanwhile, techniques and analysis methods grammatical interpretation of the legislation. The discussion in this paper is the vagueness of the law regarding the types and criteria for welfare facilities in Article 100 paragraph (3) of Law Number 13 Year 2003 on Employment that require further adjustment in government regulations. implementing regulations regarding the types and criteria for the welfare facilities from 2003 to 2015 had not yet formed. Provision of facilities for the welfare of workers / laborers adjusted by looking at two (2) elements, namely, the ability of the company and the needs of workers / laborers. Types and criteria for the provision of welfare facilities within a company can only be adapted to measure the ability of the company is divided into three (3) criteria: large enterprises, medium, and small. When adapted to the needs of workers / laborers, it can not become a factor or element of certainty. Because the needs of workers is a right that can not be reduced, but may be restricted by law. Retrictions mean that in the provision of welfare facilities do not reduce the need for worker / laborers but only adjusted to size limit of ability of the company, to differentiate facilities between large enterprises, medium and small companies.

Keyword : *Criteria Types And Welfare Facilities, Welfare Worker / Labour*

A. Pendahuluan

Perkembangan pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia pada saat ini sedikit demi sedikit telah berkembang, melihat dari segi kemajuan industrinya, dari segi sumber daya manusia yang semakin banyak serta dari segi pengaturannya. Namun melihat lebih jauh dari sisi realita sosial menunjukkan bahwa kondisi buruh di Indonesia masih sangat lemah, miskin, dan termaginalisasikan. Upah sering tidak mencukupi untuk menghidupi diri dan keluarganya, rentan di-PHK, sulit mencari pekerjaan baru, tidak memperoleh keterampilan yang cukup demi keadilan, pengembangan diri dan profesionalitas kerja serta angkatan kerja yang terampil. Kondisi tempat kerja yang buruk, standar keselamatan kerja dan kesehatan kerja yang rendah, standar jaminan sosial yang rendah.³

³ Rachmad Sayafa'at, **Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya (Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi)**, In-TRANS Publishing, Malang, 2008, hal. 26.

Dalam perkembangannya di Indonesia, istilah pekerja/buruh muncul sebagai pengganti istilah buruh. Hal ini bermula pada zaman feodal atau zaman penjajahan Belanda dahulu yang dimaksudkan dengan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini oleh pemerintah Belanda disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan (halus) seperti pegawai administrasi yang bisa duduk di meja disebut dengan *white collar* (berkerah putih).⁴

Problematika ketenagakerjaan/perburuhan sepanjang masa tidak pernah selesai, dari masalah perlindungan, pengupahan, kesejahteraan, perselisihan hubungan industrial, pembinaan, dan pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini lebih diakibatkan kelemahan pemerintah secara sistemik dalam mengimplementasikan undang-undang ketenagakerjaan, bahkan cenderung ada penyimpangan, hal lain masalah koordinasi dan kinerja antar lembaga pemerintah belum optimal dan masih sangat memprihatinkan.⁵

Pengelompokan mengenai operasional dalam hukum ketenagakerjaan terbagi pada 3 (tiga) kelompok yaitu mengatur masa sebelum bekerja (*pre-employment*), masa selama bekerja (*during employment*), serta masa setelah bekerja (*post employment*). Penulisan mengenai jenis dan kriteria penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh ini merupakan bentuk operasional dalam masa selama bekerja (*during employment*) yang didalamnya terdiri dari pihak pengusaha dan pekerja/buruh. Hal tersebut terjadi karena adanya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Sedemikian pentingnya, maka pemerintah perlu campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung. Melalui langkah inilah semua pihak dapat dilindungi secara adil agar tercapai ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha⁶. Selain itu, pada hakekatnya semua peraturan perundang-undangan yang ada bertujuan untuk melaksanakan keadilan sosial dengan jalan memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh terhadap kekuasaan pengusaha. Tujuan tersebut akan tercapai apabila pemerintah mengeluarkan peraturan perundang-undangan yang bersifat memaksa dan memberikan sanksi yang tegas kepada pengusaha yang melanggarnya. Dengan sifatnya yang memaksa ikut campur tangannya pemerintah, membuat hukum kerja menjadi hukum publik dan hukum privat sekaligus⁷.

⁴ Zaeni Asyhadie, **Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja**, RajaGrafindo, Jakarta, 2008, hlm. 19-20.

⁵ Adrian Sutedi, **Hukum Perburuhan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hal. 142.

⁶ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 12.

⁷ Zaeni Asyhadie, *Op. Cit*, hlm. 18.

Segala bentuk aturan dalam lingkup ketenagakerjaan salah satunya bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/buruh. Kesejahteraan merupakan perwujudan dari terpenuhinya hak normatif atau hak dasar serta kewajiban pada pekerja/buruh, pengaturan kesejahteraan terdapat pada pasal 99, pasal 100 dan pasal 101 Undang-undang Ketenagakerjaan bab X bagian ketiga yaitu mengenai kesejahteraan. Bahasan kali ini akan membahas salah satu pasal yaitu tentang pengaturan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh terkait dengan pasal 100 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Pada pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan dikatakan bahwa:

- “1). Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- 2). Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;
- 3). Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Berdasarkan pasal tersebut menurut penulis terdapat suatu kekaburan hukum atau ketidakjelasan, dimana pada ayat (1) dikatakan pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan serta pada ayat (3) dikatakan bahwa mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Namun peraturan pemerintah yang dimaksud pada ayat (3) tersebut dari mulai dibentuknya Undang-undang Ketenagakerjaan pada tahun 2003 sampai saat ini tahun 2015 masih belum dibentuk, sehingga secara tidak langsung peraturan tersebut dapat dikatakan hanya sebatas wacana tanpa adanya paksaan. Hal tersebut menyebabkan pula tidak berjalannya sifat mengikat dan memaksa pada peraturan tersebut, karena bentuk pelimpahan aturan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan serta kemampuan perusahaan tidak terdapat peraturan pemerintah yang mengatur lebih lanjut. Selain itu, juga tidak dicantumkannya sanksi (baik administrasi maupun pidana) pada bagian bab XVI mengenai ketentuan pidana dan sanksi administratif, apabila terdapat perusahaan tidak menjalankan peraturan sesuai pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan tersebut mengenai penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh.

Selain itu, kewajiban bagi perusahaan untuk ... menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerja juga berpotensi menghambat pengembangan dunia usaha, terutama sektor UMKM. Hal ini disebabkan karena tidak adanya aturan mengenai kriteria skala usaha perusahaan yang diwajibkan untuk menyediakan berbagai bentuk perlindungan dan fasilitas kesejahteraan bagi tenaga kerja tersebut.⁸

Beberapa unsur dalam pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu merupakan bentuk fasilitas kesejahteraan, kebutuhan pekerja/buruh, serta ukuran kemampuan perusahaan. Hal tersebut akan dijelaskan oleh penulis mengenai bentuk fasilitas kesejahteraan pada bagian penjelasan pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa yang dimaksudkan dengan fasilitas kesejahteraan, antara lain:

1. Pelayanan keluarga berencana;
2. Tempat penitipan anak;
3. Perumahan pekerja/buruh;
4. Fasilitas beribadah;
5. Fasilitas olah raga;
6. Fasilitas kantin;
7. Fasilitas kesehatan; dan
8. Fasilitas rekreasi.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh pada pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan bagian penjelasan pasalnya tidak jelaskan. Namun mengenai kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh oleh penulis dihubungkan dalam Lampiran I rumusan Kebutuhan Hidup Layak (disebut sebagai KHL) yang diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (disebut sebagai Permenakertrans Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak). Ketentuan KHL merupakan ketentuan pokok, dimana pemberian kesejahteraan pada pekerja/buruh yang bersifat materil. Sedangkan yang bersifat non-materil berupa penyediaan fasilitas kesejahteraan.

⁸ Komite Pelaksanaan Pemantauan Otonomi Daerah, **Kesejahteraan Buruh Dan Daya Saing Perusahaan**, Jakarta, 2013, hlm. 8.

Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja, dengan tata cara penyelenggaraannya dalam Surat Keputusan (SK) Bupati Serang Nomor 04 dan 05 Tahun 2004 bahwa jenis-jenis fasilitas kesejahteraan berbeda jumlahnya, dengan melihat ukuran kemampuan perusahaan yang terbagi atas 3 (tiga) golongan yaitu:⁹

1. Perusahaan besar;
2. Perusahaan sedang;
3. Perusahaan kecil.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih mendalam karena adanya kekaburan hukum dalam peraturan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul **Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Untuk Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.**

B. Pembahasan

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam menulis karya ilmiah ini merupakan penelitian hukum (normatif). Penelitian tersebut bertujuan untuk meneliti norma hukum. Penelitian normatif adalah telaah yang dilaksanakan untuk memecahkan masalah hukum secara normatif yang pada dasarnya bertumpu pada penelaahan kritis dan mendalam terhadap bahan-bahan pustaka dan dokumen-dokumen hukum yang relevan dengan permasalahan hukum yang dikaji¹⁰. Sedangkan, pendekatan masalah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini menggunakan jenis bahan hukum yang terdiri dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan), bahan hukum sekunder (pendapat para ahli), dan bahan hukum tersier (kamus hukum dan kamus bahasa Indonesia) serta menggunakan sumber bahan hukum yang terdiri dari buku-buku hukum, literatur-literatur hukum maupun jurnal

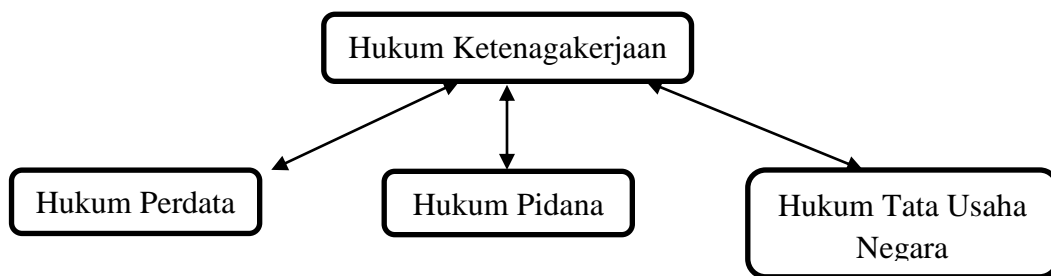
⁹ Komite Pelaksanaan Pemantauan Otonomi Daerah, **Kajian Perda Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja**, Jakarta, hlm. 1.

¹⁰ Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, **Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Legal Memorandum, Artikel Ilmiah, Laporan Kuliah Kerja Lapang, Laporan Program Pengabdian Masyarakat & Makalah)**, Universitas Brawijaya, Malang, 2014, hlm. 4.

hukum. Mengenai **Ketentuan Jenis Dan Kriteria Fasilitas Kesejahteraan Pekerja/Buruh Dalam Pasal 100 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan**

Kedudukan peraturan Ketenagakerjaan dalam sistem di Indonesia pada awal mulanya merupakan hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang hanya menyangkut kepentingan perdata, yang dalam hal ini berarti terkait dengan aspek hukum perdata. Akan tetapi, ketika diantara mereka terjadi perbedaan pendapat/perselisihan atau permasalahan, maka dari sini intervensi dan otoritas pemerintah sangat diperlukan sehingga pada tahap ini hukum ketenagakerjaan sudah terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana.¹¹

Skema 2.1
Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan Dalam Sistem Hukum Di Indonesia



Sumber: Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014.

Berdasar skema tersebut maka kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan beberapa aspek hukum tersebut. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya, bahwa:¹²

1. Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibatkan para pihak saja, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum perdata;
2. Jika terkait dengan perizinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran

¹¹ Abdul Khakim, *Op. Cit*, hlm. 6

¹² *Ibid.*

serikat pekerja/buruh, dan sebagainya, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum tata usaha negara; dan

3. Jika terkait dengan pelanggaran Undang-undang Ketenagakerjaan, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum pidana.

Keterkaitan hukum ketenagakerjaan tersebut dalam sistem hukum di Indonesia, memiliki tujuan untuk mensejahterakan pekerja/buruh dalam hubungan kerja. Kesejahteraan merupakan perwujudan dari terpenuhinya hak normatif atau hak dasar serta kewajiban pada pekerja/buruh, pengaturan kesejahteraan terdapat pada pasal 99, pasal 100 dan pasal 101 Undang-undang Ketenagakerjaan bab X bagian ketiga yaitu mengenai kesejahteraan. Berikut salah satu pasal yang mengatur mengenai penyediaan fasilitas kesejahteraan yang telah diatur pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan yaitu:

- “1). Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan;
- 2). Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan;
- 3). Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.”

Melihat pasal tersebut, terdapat suatu kekaburan hukum atau ketidakjelasan pada salah satu pasal dalam Undang-undang Ketenagakerjaan. Bunyi pada ayat (1) dikatakan bahwa pengusaha diwajibkan menyediakan fasilitas kesejahteraan sedangkan pada ayat (3) dikatakan bahwa mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan tersebut diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Kekaburan hukum terletak pada ayat (3) tersebut, terjadi karena peraturan pemerintah yang dimaksud pada ayat (3) tersebut masih belum ada, dari mulai dibentuknya Undang-undang Ketenagakerjaan pada tahun 2003 sampai saat ini tahun 2015. Sehingga membuat pelaksanaan dari peraturan tersebut akan kurang maksimal karena terdapat kekaburan peraturan pada bentuk pelimpahan aturan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan

serta kemampuan perusahaan yang tidak ada peraturan pemerintahnya untuk mengatur lebih lanjut.

Membahas mengenai ketentuan jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan, dijelaskan lebih lanjut pada bagian penjelasan pasal 100 dan 101 Undang-undang Ketenagakerjaan bahwa jenis fasilitas kesejahteraan, meliputi:

1. Pelayanan keluarga berencana;
2. Tempat penitipan anak;
3. Perumahan pekerja/buruh;
4. Fasilitas beribadah;
5. Fasilitas olah raga;
6. Fasilitas kantin;
7. Fasilitas kesehatan;
8. Fasilitas rekreasi; dan
9. Koperasi.

Sedangkan, pada pasal 101 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa dalam peningkatan kesejahteraan pada pekerja/buruh selain dibentuknya koperasi juga dibentuk usaha-usaha lain.

Fasilitas kesejahteraan yang dimaksud pada Undang-undang Ketenagakerjaan menitik beratkan pada pemenuhan pelayan tambahan yang ada pada tempat kerja atau dalam hubungan kerja. Penjelasan pasal 4 Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja menjelaskan jenis fasilitas kesejahteraan mengenai fasilitas rekreasi dan koperasi diatur lebih lanjut dalam peraturan perusahaan dan/atau peraturan kerja bersama.

Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta (disebut Perda Kab. Bekasi Nomor 6 Tahun 2001) dan Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja (disebut Perda Kab. Serang Nomor 13 Tahun 2003) terdapat penambahan jenis fasilitas kesejahteraan berupa:

1. Fasilitas pakaian seragam kerja;
2. Fasilitas antar-jemput;

3. Fasilitas asuransi, jaminan kecelakaan diluar jam kerja.

Fasilitas pakaian seragam kerja merupakan bentuk fasilitas yang diberikan sesuai fungsi dan tugas pekerja/buruh oleh pengusaha atau perusahaan supaya pekerja/buruh tidak perlu membeli pakaian seragam kerja. Mengenai Fasilitas antar-jemput bertujuan untuk mengurangi biaya berkendara para pekerja/buruh, biasanya fasilitas antar-jemput ini dilakukan pada perusahaan-perusahaan besar dengan jumlah tenaga kerja yang berjumlah lebih dari 100 (seratus) pekerja/buruh. Fasilitas ini diberikan berupa sarana angkutan *bus* khusus pekerja/buruh yang tujuannya dari suatu tempat baik terminal, tempat transit maupun tempat tinggal pekerja/buruh sendiri menuju tempat pekerja/buruh itu bekerja, begitu juga sebaliknya. Sedangkan, fasilitas asuransi jaminan kecelakaan diluar jam kerja (disebut sebagai JKDJK) hal tersebut tidak diatur dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tentang Standar Minimal Jaminan Sosial. Selain itu, pengaturannya juga tidak diatur dalam Undang-undang mengenai jaminan sosial atau pada program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Oleh sebab itu, dipastikan bahwa salah satu fasilitas mengenai JKDJK tidak dapat diberikan kepada pekerja/buruh karena tidak diatur dalam peraturan perundang-undangan. Peraturan pelaksana mengenai program JKN, serta BPJS terdapat pada:

1. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan;
4. Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 1 Tahun 2014 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan.

Program JKDJK merupakan program jaminan dari perusahaan asuransi bernama Jasa Raharja dan Bumi Putera. Peraturan diatas memang tidak mengatur JKDJK, namun pada bagian penjelesaian pasal 4 huruf (i) Perda Kab. Serang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai JKDJK dijelaskan merupakan sarana dan fasilitas dengan menggunakan mekanisme asuransi untuk menjamin perusahaan memenuhi kewajibannya (solvabilitas) dan kecukupan dana guna memenuhi hak-hak peserta asuransi tersebut. Pemberlakuan lebih lanjut mengenai JKDJK beserta teknisnya terdapat dalam Peraturan Bupati Serang Nomor 4 Tahun 2014 Tentang

Program Jaminan Kecelakaan Diri Di Luar Jam Kerja Dan Hubungan Kerja Bagi Pekerja Pada Perusahaan-Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Serang.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh dalam pasal 100 Undang-undang Ketenagakerjaan pada bagian penjelasan tidak jelaskan lebih lanjut. Namun mengenai kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh oleh penulis dihubungkan dalam Lampiran I rumusan Kebutuhan Hidup Layak (disebut sebagai KHL) yang diatur pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (disebut sebagai Permenakertrans KHL 2012). Lampiran I menjelaskan mengenai komponen-komponen kebutuhan hidup layak untuk pekerja/buruh serta pada Lampiran II merupakan pedoman survey harga sebagai penetapan nilai dari KHL.

Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh dapat dilihat dengan bertambahnya komponen pada KHL di Tahun 2012 dengan menggantikan peraturan KHL 2005. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2005 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak (disebut sebagai Permenakertrans KHL 2005) terdiri dari 46 (empat puluh enam) jenis kebutuhan. Sedangkan pada Permenakertrans KHL 2012 terdiri dari 60 (enam puluh) jenis kebutuhan. Ketentuan dalam KHL merupakan ketentuan pokok, dimana pemberian kesejahteraan pada pekerja/buruh yang bersifat materil. Unsur-unsur komponen KHL terdiri dari 7 (tujuh) komponen, yaitu:

1. Makanan dan Minuman;
2. Sandang;
3. Perumahan;
4. Pendidikan;
5. Kesehatan;
6. Transportasi;
7. Rekreasi dan Tabungan.

Dari komponen pokok tersebut, maka dapat diketahui kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh. Setelah dipenuhi unsur pokok maka perlu ditambahkan unsur tambahan sesuai dengan yang telah diatur dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang salah satunya penyediaan fasilitas kesejahteraan. Fasilitas kesejahteraan merupakan bentuk kesejahteraan yang sifatnya non-

materil. Tujuan diberikan fasilitas kesejahteraan guna untuk meningkatkan produktivitas, pengembangan diri dan melaksanakan fungsi sosial pekerja/buruh.

Bagan 2.2
Perbandingan Komponen KHL dengan Undang-undang Ketenagakerjaan,
Perda Kab. Bekasi Nomor 6 Tahun 2001, dan
Perda Kab. Serang Nomor 13 Tahun 2003

No.	Unsur Komponen Dalam KHL	Jenis Fasilitas Penunjang Kesejahteraan	
		(Undang-undang Ketenagakerjaan)	Perda Kab. Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 dan Perda Kab. Serang Nomor 13 Tahun 2003
1.	Makanan dan Minuman	Fasilitas kantin.	Fasilitas tempat makan.
2.	Sandang	-	Fasilitas pakaian seragam kerja.
3.	Perumahan	Perumahan pekerja/buruh	-
4.	Pendidikan	Tempat penitipan anak; Fasilitas beribadah.	Fasilitas peribadatan
5.	Kesehatan	Fasilitas pelayanan keluarga berencana; Fasilitas pelayan kesehatan;	Fasilitas dan sarana kesehatan pekerja/buruh dan keluarganya; Fasilitas olah raga;

		Fasilitas olah raga.	Fasilitas asuransi jaminan kecelakaan diluar jam kerja.
6.	Transportasi		Fasilitas antar-jemput.
7.	Rekreasi dan Tabungan	Fasilitas rekreasi; Fasilitas koperasi.	Fasilitas rekreasi; Fasilitas koperasi.

Mengenai ukuran kemampuan perusahaan dapat dijelaskan pada Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta, bahwa ukuran kemampuan perusahaan terbagi dalam 3 (dua) golongan yaitu:

1. Perusahaan Besar

Merupakan perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh dengan jumlah lebih dari 100 (seratus) pekerja/buruh. Namun, apabila jumlah pekerja/buruh kurang dari 100 (seratus) pekerja/buruh atau perusahaan tersebut dalam membayar jumlah upah pekerja/buruh sekurang-kurangnya Rp. 60.000.000,-/bulan (enam puluh juta rupiah perbulan);

2. Perusahaan Sedang

Merupakan perusahaan yang mempunyai pekerja/buruh dengan jumlah minimal 20 (dua puluh) hingga 99 (sembilan puluh sembilan) pekerja/buruh. Namun, apabila jumlah pekerja/buruh kurang dari 20 (dua puluh) pekerja/buruh atau perusahaan tersebut dalam membayar jumlah upah pekerja/buruh sekurang-kurangnya Rp. 12.500.000,-/bulan (dua belas juta lima ratus ribu rupiah perbulan);

3. Perusahaan Kecil

Merupakan perusahaan baik dalam lingkup dagang atau jasa dan produksi dengan jumlah pekerja/buruh sampai dengan 19 (sembilan belas) pekerja/buruh.

Berdasarkan kriteria mengenai kewajiban perusahaan menyediakan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh tersebut, dari salah satu peraturan daerah beserta peraturan pelaksanaannya melalui Keputusan Bupati Nomor: 568/Kep 455/Nakertrans/2001 Tentang Petunjuk

Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta dijelaskan mengenai jenis fasilitas kesejahteraan dan kriteria perusahaan yang diwajibkan memberikan fasilitas tersebut yaitu:

1. Bagi perusahaan besar diwajibkan untuk menyelenggarakan keseluruhan dari jenis-jenis fasilitas kesejahteraan, yang meliputi:
 - a) Fasilitas pendukung kesehatan pekerja/buruh;
 - b) Fasilitas peribadatan;
 - c) Fasilitas olah raga;
 - d) Fasilitas tempat makan;
 - e) Fasilitas pakaian seragam kerja;
 - f) Fasilitas antar-jemput;
 - g) Fasilitas rekreasi;
 - h) Koperasi; dan
 - i) Fasilitas asuransi (jaminan kecelakaan diluar jam kerja).
2. Bagi perusahaan sedang diwajibkan untuk menyelenggarakan jenis fasilitas kesejahteraan tersebut, yang meliputi:
 - a) Fasilitas pendukung kesehatan pekerja/buruh;
 - b) Fasilitas peribadatan;
 - c) Fasilitas olahraga;
 - d) Fasilitas tempat makan;
 - e) Fasilitas pakaian seragam kerja;
 - f) Fasilitas antar-jemput;
 - g) Fasilitas koperasi;
 - h) Fasilitas asuransi (jaminan kecelakaan diluar jam kerja).
3. Bagi perusahaan kecil diwajibkan untuk menyelenggarakan jenis fasilitas kesejahteraan tersebut, yang meliputi:
 - a) Fasilitas pendukung kesehatan pekerja/buruh;
 - b) Fasilitas peribadatan;
 - c) Fasilitas tempat makan;

d) Fasilitas asuransi (jaminan kecelakaan diluar jam kerja).

Penyediaan fasilitas kesejahteraan tersebut bertujuan agar dapat menunjang produktivitas dari pekerja/buruh itu sendiri. Apabila terdapat perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya ini, maka pemerintah daerah akan mengambil tindakan administratif (berupa teguran tertulis dan/atau diikuti peringatan tertulis) maupun menggunakan langkah-langkah lebih jauh seperti mencabut ijin operasi perusahaan dan/atau mengenakan sanksi tertentu. Secara umum, pelanggaran atas ketentuan-ketentuan dalam peraturan daerah tersebut akan dikenakan sanksi pidana yang berupa kurungan selama-lamanya 6 bulan (enam bulan) dan/atau sanksi administrasi berupa denda paling banyak Rp 5 juta (lima juta rupiah).¹³

Pada saat ini terdapat beberapa peraturan dari penyelenggaraan fasilitas kesejahteraan yaitu:

1. Peraturan Daerah Tingkat I Provinsi Jawa Barat Nomor 2 Tahun 1989 Tentang Perubahan Pertama Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Barat Nomor: 3/Dp.040/Pd/1978 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Buruh Pada Perusahaan Swasta Di Jawa Barat;
2. Peraturan Daerah Provinsi Tingkat I Bali Nomor 4 Tahun 1992 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Perusahaan Di Wilayah Tingkat I Bali;
3. Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Muara Enim Nomor 6 Tahun 2002 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomor 1 Tahun 2011 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

¹³ Komite Pelaksanaan Pemantauan Otonomi Daerah, **Kajian Perda Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja**, *Ibid*.

Melihat dari beberapa peraturan daerah tersebut bahwa peraturan tentang penyediaan fasilitas kesejahteraan hanya sebatas peraturan daerah yang berlaku untuk daerah dimaksud, melainkan bukan peraturan pemerintah yang bersifat menyeluruh mengatur penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh di seluruh Indonesia.

C. Penutup

a. Kesimpulan

Penyediaan fasilitas kesejahteraan menggunakan unsur dengan melihat kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Kriteria mengenai penyediaan fasilitas kesejahteraan untuk pekerja/buruh tersebut, pada salah satu Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta beserta peraturan pelaksanaannya melalui Keputusan Bupati Nomor 568/Kep 455/Nakertrans/2001 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta dijelaskan unsur ukuran kemampuan perusahaan penyediaan fasilitas kesejahteraan. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh maka hal tersebut tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti. Selain tidak adanya penjelasan yang lebih spesifik mengenai kebutuhan pekerja/buruh, kebutuhan pekerja/buruh merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi. Oleh sebab itu, dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan disesuaikan dengan melihat ukuran kemampuan perusahaan dengan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi kebutuhan pekerja/buruh dalam penyediaan fasilitas kesejahteraannya.

b. Saran

Peneliti menyarankan agar pemerintah (baik pemerintah pusat maupun dinas tenaga kerja (disebut sebagai Disnaker)) untuk lebih memperhatikan Undang-undang Ketenagakerjaan pada pasal 100, yang dalam hal ini terdapat suatu kekaburan hukum karena salah satu unsur yang masih belum dipenuhi mengenai peraturan pelaksanaannya yaitu peraturan pemerintah. Oleh karena itu, dengan tidak adanya peraturan pemerintah sebagai peraturan pelaksanaannya seperti

yang dijelaskan pada pasal 100 ayat (3) Undang-undang Ketenagakerjaan maka pada dibuatlah peraturan daerah yang mengatur penyediaan jenis dan fasilitas kesejahteraan. Selain itu, mengenai salah satu unsur dalam menyediakan fasilitas kesejahteraan pekerja yaitu mengenai unsur kebutuhan pekerja/buruh supaya tidak dijadikan unsur dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan. Jenis-jenis fasilitas yang dijelaskan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan maupun peraturan daerah terkait penyediaan fasilitas kesejahteraan merupakan hak pekerja/buruh. Apabila disesuaikan dengan kebutuhan pekerja/buruh, tidak dapat menjadi salah satu acuan atau unsur yang pasti dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan. Selain tidak adanya penjelasan yang jelas mengenai kebutuhan pekerja, kebutuhan pekerja merupakan suatu hak yang tidak dapat dikurangi namun dapat dibatasi oleh hukum. Maksud pembatasan tersebut bahwa dalam penyediaan fasilitas kesejahteraan tidak mengurangi kebutuhan pekerja/buruh melainkan hanya membatasi karena disesuaikan dengan ukuran kemampuan perusahaan, yang dimana untuk membedakan fasilitas antara perusahaan besar, sedang dan kecil.

DAFTAR PUSTAKA

Literatur

- Abdul Khakim, 2014, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Adrian Sutedi, 2011, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Rachmad Sayafa'at, 2008, *Gerakan Buruh Dan Pemenuhan Hak Dasarnya (Strategi Buruh Dalam Melakukan Advokasi)*, Malang: In-TRANS Publishing.
- Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2014, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Legal Memorandum, Artikel Ilmiah, Laporan Kuliah Kerja Lapang, Laporan Program Pengabdian Masyarakat & Makalah)*, Malang: Universitas Brawijaya.

Zaeni Asyhadie, 2008, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo.

Artikel

Komite Pelaksanaan Pemantauan Otonomi Daerah, 2013, *Kesejahteraan Buruh Dan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta.

-----, *Kajian Perda Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja*, Jakarta.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2012 Tentang Komponen Dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kehidupan Hidup Layak.

Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta, Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2001 Nomor 4 Seri D.

Keputusan Bupati Nomor: 568/Kep 455/Nakertrans/2001 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Pekerja Di Perusahaan Swasta, Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2001 Nomor Seri

Peraturan Daerah Kabupaten Serang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Kewajiban Penyediaan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja, Lembaran Daerah Kabupaten Bekasi Tahun 2003 Nomor 636 Seri C.